

# NYCKELTALSINSTITUTETS BRANSCHRAPPORT 2020

**Hur attraktiva, jämställda och hälsosamma är arbetsgivare  
inom finans- och försäkringsbranschen?**

FINANS OCH  
FÖRSÄKRING

Författare: Anders Johrén, civilekonom och nyckeltalsexpert på Nyckeltalsinstitutet  
Nyckeltalsinstitutet AB  
Utgivningsdatum: november 2020



Nyckeltalsinstitutets vision är att hjälpa organisationer och ge dem rätt verktyg för att förstå sina medarbetares villkor. Genom kartläggning och systematiska mätningar i Nyckeltalsportalen® har vi möjlighet erbjuda en överblick över arbetsvillkor, jämställdhet och hälsa – över tid och i jämförelse med andra i branschen.

Nyckeltalsinstitutet genomför kartläggningar sedan 1996 och har således 24 års data om svenskt arbetsliv och utveckling i arbetsvillkor och arbetsmiljö. 2020 års databas uppgår till över 665 000 medarbetares arbetsvillkor, fördelat på ca 350 organisationer.

Våra engagerade medarbetare och erfarna experter brinner för att mäta, analysera och utbilda organisationer i hur de personalekonomiska nyckeltalen kan hjälpa HR. Alltid med syfte att ni som organisation ska få bättre förståelse för era villkor och påvisa hur de faktiskt påverkar organisationens framgång.

Författare: Anders Johrén, civilekonom och nyckeltalsexpert på Nyckeltalsinstitutet

Nyckeltalsinstitutet AB

Utgivningsdatum: november 2020

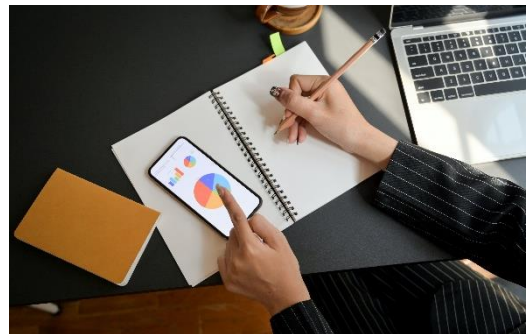
## Finans- och försäkringsbranschen

Finansbranschen är, precis som föregående år, generellt en bra bransch att arbeta i även om vi ser några negativa utvecklingar. Företag inom branschen är, även om det finns stora variationer mellan olika företag, på det stora hela, jämfört med arbetsmarknaden i stort, mycket attraktiva och hälsosamma arbetsplatser. Däremot finns det några stora utmaningar vad gäller jämställdhet mellan kvinnor och män.

**Under det senaste året ser vi främst följande förändringar:**

### Oförändrad långtidssjukfrånvaro

Medan långtidssjukfrånvaro 2019 fortsatte att minska på den svenska arbetsmarknaden har företagen i finansbranschen generellt i alla fall inte minskat långtidssjukfrånvaron. Från att tidigare ha haft klart lägre långtidssjukfrånvaro än de flesta andra branscher är nu långtidssjukfrånvaron, ett medianvärde på drygt 2 procent, i nivå med medianen för alla.



### Ökade avgångar

Avgångarna i branschen har ökat och medianvärdet är för första gången, under de år Nyckeltalsinstitutet har mätt avgångar i branschen, högre än i hela databasen, 11,5 procent mot 11 procent.

### Fortsatt stor, men ändå minskad, skillnad i högskolekompetens

Det är fortfarande en stor skillnad i högskolekompetens mellan män och kvinnor men skillnaden minskar. Män har högskolekompetens i 11 procent högre omfattning än vad kvinnor har, en minskning av skillnaden med drygt 5 procentenheter de senaste fem åren.

**Finansbranschen har fortfarande långt kvar inom några jämställdhetsområden där vi inte heller ser tydliga framsteg, trots att skillnaden i högskolekompetens mellan män och kvinnor minskar.**

### Olika chefsmöjligheter internt

Kvinnor i finansbranschen är underrepresenterade på chefsnivå och vi ser heller inte några tydliga tecken på framsteg. Finansbranschen befinner sig, vad gäller chefsstrukturer mellan män och kvinnor, där övriga arbetsmarknaden befann sig 2007.

### Ojämna lönestrukturer

Kvinnor har klart lägre löner i branschen än vad män har, medianvärdet visar en skillnad på 16 procent. Det är en skillnad som övriga arbetsmarknaden hade på 1980- och 90-talen. Det indikerar en uppdelning i strukturer där kvinnor arbetar i lägre betalda roller jämfört med män.

## Finansbranschen har många styrkor som arbetsgivare utifrån ett medarbetarperspektiv, trots utmaningarna med jämställdhet:

### Höga lönenivåer

Finansbranschen utmärker sig med generellt höga lönenivåer, jämfört med andra branscher, och har gjort det under flera år.

### Trygga anställningsformer

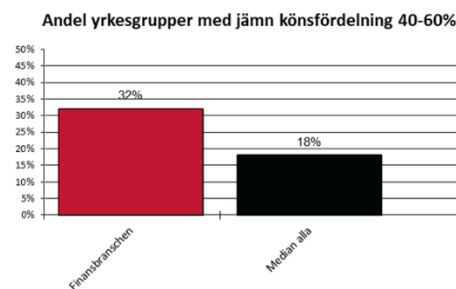
Nästa alla anställda, både kvinnor och män, är både tillsvidareanställda och har heltidstjänster. Mellan 97 och 98 procent av alla anställda är tillsvidareanställda i branschen, en stabilt hög nivå över tid.

### Hög chefstäthet

Bra nivåer på antal medarbetare per chef, med i genomsnitt 8 medarbetare per chef. Det är en liten minskning under de senaste fem åren, från 9 medarbetare per chef år 2015. Medianen för hela databasen är drygt 10 medarbetare per chef.

### Jämställda yrkesgrupper

Förhållande vis många jämställda yrkesgrupper, alltså grupper med minst 40 procent kvinnor och 40 procent män. Branschen har ett medianvärde på 32 procent jämställda yrkesgrupper, jämfört med ett medianvärde på 18 procent för alla medverkande företag.



## Vad tror vi då om 2020? Hur har pandemin påverkat nyckeltalen inom finansbranschen? Det återstår att se när vi får in 2020 års siffror i början av 2021 men vi vågar oss på några gissningar:

Andelen hemarbete, där drygt hälften av alla anställda i branschen 2019 hade möjlighet att arbeta hemifrån minst en dag i veckan, torde ha ökat. Anställda i branschen har förmodligen, till skillnad från många andra branscher, i högre grad möjlighet att göra ett minst lika bra arbete hemifrån som på den vanliga arbetsplatsen.

Har sjukfrånvaron ökat eller minskat? Vår prognos är att i verksamheter där hemarbete har blivit om inte norm så i alla fall kraftigt ökat, bör korttidssjukfrånvaron ha gått ned medan i verksamheter där arbetet kräver fysisk närvaro (utanför hemmet) lär framför allt korttidssjukfrånvaron ha gått upp. Därmed kan korttidssjukfrånvaron i branschen, som 2019 var på samma nivå som i hela databasen, 2,1 procent, ha minskat.

Om, vi skriver om, korttidssjukfrånvaron har minskat är det inte givet att långtidssjukfrånvaron går åt samma håll. Vi gissar istället att långtidssjukfrånvaron kan ha ökat något, främst som en konsekvens av att den pandemi som har plågat samhället 2020.

*Men detta är förstås bara gissningar. Våren 2021 får vi bekräftat hur det blev.*

# Hur ser din organisations arbetsvillkor, jämställdhet och hälsa ut?

## Nyckeltalsportalen® är för dig som:

- Vill arbeta datadrivet och strategiskt med HR
- Vill få siffror på om ni är en frisk, jämställd och attraktiv arbetsgivare
- Vill ha ständig tillgång till HR-KPI:er från bransch och Sverige
- Vill kvalitetssäkra och få en prislapp på HR-arbetet
- Vill förstå hur ni står er jämfört med branschen



### Attraktiv Arbetsgivarindex AVI®

Hur bra arbetsvillkor har din organisation? **Attraktiv Arbetsgivarindex AVI®** beskriver hur attraktiv din organisation är ur ett medarbetarperspektiv. Arbetsvillkoren utgör grunden i ert arbetsgivarerbjudande och du får tillgång till en jämförelse med bransch och med Sverige.

### Hälsindex

Hur mår medarbetarna i din organisation? **Hälsindex** kartlägger hälsan och arbetsmiljön i din organisation, jämfört med bransch och Sverige.

### Jämställdhetsindex JÄMIX®

Hur jämställda arbetsvillkor och arbetsmiljö råder i din organisation? **Jämställdhetsindex JÄMIX®** mäter skillnaderna i arbetsvillkor för kvinnor och män. Mät och få förståelse hur din organisation står sig jämfört med bransch och Sverige.

Mer information om Nyckeltalsinstitutets erbjudanden och tjänster finns på [www.nyckeltal.se](http://www.nyckeltal.se)  
Telefon: 08-402 00 29 Mail: [info@nyckeltal.se](mailto:info@nyckeltal.se)